



Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial
--

Altavia a adhéré au Pacte Mondial le 15 janvier 2008.

Au nom d'Altavia, je renouvelle ici notre engagement à respecter et à promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Soucieux d'être dans une démarche de progrès permanent nous souhaitons faire plus et mieux avec l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et clients pour nous associer durablement à ces principes directeurs.

Vous trouverez, ci-jointe, notre communication sur le progrès pour l'année 2012.

Raphaël Palti
Président-Fondateur du Groupe Altavia.



Altavia – Communication sur le progrès – Pacte Mondial – 2012

Chez Altavia, notre responsabilité environnementale, économique, sociale et sociétale est inscrite au cœur de notre ADN. L'expression de telles valeurs ne se limite pas à un discours. Nos principes Développement Durable sont portés par chaque collaborateur au quotidien et au service de nos clients.

Le Développement Durable est pour nous une démarche structurante, pérenne et fédératrice. La conscience de ces enjeux est un facteur de progrès pour l'entreprise et son environnement, en cohérence avec notre éthique et les principes du Pacte Mondial.

Altavia et l'ensemble de ses Business Units s'impliquent au quotidien sur les 4 grands chapitres du Pacte Mondial : droits de l'homme, conditions de travail, environnement, lutte contre la corruption et transposent ces principes en plans d'actions applicables à travers tout le groupe. A travers cette Communication sur le Progrès, Altavia renouvelle son engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 engagements du Pacte Mondial.

Cette année est pour nous charnière. Nous passons en effet du statut de « Learner » à celui de « General ». Nous souhaitons, à cette occasion, faire un bilan des engagements pris dans nos deux précédentes COP : Communications Sur le Progrès , sur l'environnement et les conditions de travail. Nous souhaitons également poser les fondements de nos actions relatives aux droits de l'homme et à la lutte contre la corruption.

Bilan des 2 précédentes COP

Ce qui a été accompli : Environnement et Conditions de Travail.

Environnement.

Nos efforts pour accompagner nos clients vers un meilleur usage du papier, grâce aux certifications FSC PEFC, ont porté leurs fruits. Nous les avons également aidés à réduire l'empreinte carbone de leur communication imprimée avec le développement de Carboscan® : calculateur carbone, outil exclusif et innovant d'Altavia.

En ce qui concerne les émissions carbone de notre fonctionnement interne, de nombreux gestes au quotidien ont été adoptés avec succès. D'autres se sont révélés difficilement réalisables, comme l'utilisation de coursiers à vélo pour les courts trajets en Ile de France, un tel service s'est avéré en effet deux fois plus coûteux qu'une course classique.

Conditions de travail

Nos efforts pour la mise en place de process en matière de Capital Humain ont également porté leurs fruits. En revanche, la mise en place de notre Direction du Développement du Capital Humain a pris plus de temps que prévu. Nous avons appris de cette expérience, comme en témoigne le chapitre Conditions de Travail de cette COP 2012.



- Environnement -

Le Groupe Altavia est un acteur majeur en matière de communication à l'échelle internationale. Pour le compte de nos clients, nous produisons un grand nombre de documents imprimés et avons toujours eu le souci de le faire de manière responsable.

Sont développés ci-dessous, nos progrès, innovations et autres initiatives de l'année 2011 pour une communication plus soucieuse de l'environnement.

1. Certification FSC PEFC.

La couverture de la double certification FSC PEFC s'étend à la Roumanie.

Depuis 2010, Altavia est le premier groupe de communication doublement certifié FSC&PEFC pour l'ensemble de ses Business Units en Europe.

Le Groupe a ouvert en 2010 une nouvelle Business Unit en Roumanie.

Altavia Romania, a non seulement déjà remporté de nouveaux clients, mais a également obtenu la double certification FSC PEFC en 2011.

Un tel calendrier montre le souci d'Altavia de rendre indissociables activités commerciales et préoccupations Développement Durable.

Pour mémoire, l'objectif Altavia d'ici à 2014 : 80% de nos achats de papier devront être certifiés FSC ou PEFC ou recyclés. Cet objectif est monitoré régulièrement par la Direction des Achats du Groupe. Au regard de notre performance 2011, ce dernier est pour nous atteignable. A titre d'exemple, Altavia Paris a utilisé en 2011 90% de papiers certifiés FSC ou PEFC.

2. Ecopublishing®.

Une démarche de progrès, une démarche en progrès : Premiers pas d'Ecopublishing et enrichissement de l'offre en 2011





En 2011, une nouvelle signature : « Ecopublishing® : la marque de fabrique responsable d'Altavia » et une nouvelle identité graphique viennent nourrir la démarche et l'offre Ecopublishing®.

Sont également mis en place un Comité transversal en interne avec des représentants des BU France et Europe, ainsi que de toutes les expertises métiers du Groupe.

L'offre de services est également étoffée et renouvelée : construite autour de 5 piliers :

- 1) Ecopublishing® Conseil : conseiller en stratégie d'éco-production.
- 2) Ecopublishing® Certificat : apporter des solutions « clés en main » pour des supports de communication éco-produits.
- 3) Ecopublishing® Report avec Carboscan® : piloter et valoriser la stratégie d'éco-production.
- 4) Ecopublishing® Info : lettre de veille trimestrielle, partager éco-innovations et meilleures pratiques publishing.
- 5) Ecopublishing® Training : Appréhender les enjeux de l'éco-production des supports de communication.

3. Carboscan® : Calculateur Carbone plébiscité par nos clients en 2011



Carboscan® est un outil développé exclusivement par Altavia, en partenariat avec Climat Mundi.

L'utilisation de ce calculateur, conçu pour répondre aux exigences des enseignes à réseau dans l'évaluation carbone de leur communication commerciale, a connu un essor important en 2011.

De plus en plus de clients sont sensibles à l'évaluation et l'optimisation de l'impact carbone de leurs imprimés.

La force de Carboscan® est d'estimer les émissions de gaz à effet de serre générées à chaque étape de la chaîne graphique : phase de création et mise en page, production du papier, impression, finition, transport. Carboscan® se différencie également par la possibilité de mesurer l'utilisation de facteurs d'émission précis et spécifiques à chaque type de papier.



Avec Carboscan®, les enseignes retail ont un moyen de mettre en œuvre leur politique Développement Durable de manière concrète et sur tout le spectre de leur activité. Cet outil est également apprécié comme critère de progrès. Le nombre de clients utilisateurs de Carboscan® augmente sensiblement d'année en année. Pour des raisons commerciales ainsi que de confidentialité, le détail de ce chiffre ne peut être ici détaillé. Néanmoins, nos équipes commerciales proposent systématiquement cet outil depuis 2011.

4. Affichage environnemental : participation d'Altavia au Groupement Scoredit en 2011



Altavia est contributeur actif du groupement Scoredit depuis juillet 2011.

Le groupement Scoredit et l'affichage environnemental.

Inscrit au sein de la plateforme ADEME – AFNOR (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie et Association française de normalisation), sur l'affichage environnemental, le Groupe Technique Edition Impression (GT8e) rassemble des entreprises de toutes tailles au sein de la filière professionnelle, des syndicats, des fédérations et autres groupements volontaires pour une mission d'écriture des conditions de mise en œuvre de l'affichage environnemental.

Plusieurs mois de travaux ont été nécessaires pour aboutir à une vision commune de l'étiquetage environnemental qui s'appuie sur des outils reconnus (Analyses de Cycle de Vie). La finalité d'une telle démarche est d'être partagée avec les consommateurs en demande de crédibilité de l'information environnementale.

Par sa contribution à un tel groupe de travail, Altavia manifeste sa volonté de participer en amont à l'élaboration de mesures réglementaires mais également le souhait d'accompagner ses clients retailers au plus près des attentes consommateurs en matière d'information Développement Durable. Nous souhaitons demeurer actifs dans ce groupe en 2012 et 2013.



-Conditions de travail-

Chez Altavia nous avons à cœur de parler de « capital humain » et d'une vie au travail rythmée par « l'Art et la Manière d' Altavia ».

Ce texte fondateur a été refondu en 2011.

Est présenté dans ce document ce qui constitue notre spécificité et notre particularité : nos valeurs, nos engagements en matière de développement durable, et le devoir d'exemplarité que nous avons tous, à commencer par les managers. Nous sommes ainsi attachés à faire vivre nos engagements dans le management des hommes, notamment en nous préoccupant sans cesse du développement des talents et des savoirs de nos collaborateurs. Nous avons la volonté de contribuer à l'épanouissement du savoir être et du bien être des personnes.

2011 a également été une année clé en matière de conditions de travail.

Le Groupe Altavia a accueilli une nouvelle Directrice du Développement du Capital Humain, dont la mission est d'animer et développer le capital humain d'aujourd'hui et de demain, au travers de missions transverses sur les thèmes suivants : les compétences cibles, les formations qui font grandir les collaborateurs, les organisations cible, la motivation des collaborateurs à être acteurs de la stratégie du Groupe, le bien être et bien vivre au travail.

En France, l'année a été marquée par l'élaboration d'un « Recueil Métiers » dans le souci d'une communication interne plus facile sur les différentes expertises du groupe et d'une capitalisation des savoirs. « Dans un environnement en constante évolution, nous avons besoin de nous reconnaître au travers d'un Référentiel commun reprenant l'ensemble des rôles et missions de chacun d'entre nous. » Cet outil d'animation managériale est partagé par l'ensemble des Business Units d'Altavia.

En Allemagne, Business Unit en forte croissance, a été mise en place une « Licence to Manage », présentée comme « Best Practice » pour l'ensemble du Groupe. Cette dernière s'appuie sur la volonté de faire progresser les collaborateurs les plus dynamiques et créateurs de valeur vers une fonction de manager. A un moment charnière de l'évolution de la Business Unit, la mise en place d'une telle politique s'est révélée déterminante.

En Chine, autre Business Unit en forte croissance, Altavia China et sa nouvelle directrice du capital humain ont eu à cœur de formaliser une politique de recrutement et de fidélisation des collaborateurs, accompagnée, notamment, par une politique Incentive innovante et formalisée dans the « Employees' Handbook ».

Pour aller plus loin.

Nos deux objectifs Groupe pour l'année à venir concernent la mise en place d'une Stratégie de Développement des Compétences et l'élaboration d'une Politique Handicap. Nous espérons pouvoir communiquer positivement sur ces deux objectifs à l'occasion de la publication de notre prochaine COP.



- Respect des Droits de l'homme -

Le respect des droits de l'homme est pour Altavia une condition indispensable du développement de ses activités en France comme à l'international.

En avril 2011 a été signée la Charte Développement Durable entre Altavia et ses fournisseurs.

Ci-dessous, les éléments clés en matière de respects des droits de l'homme.

« Recours au travail forcé ou obligatoire

Le Fournisseur s'engage à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les conventions de l'OIT. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Recours au travail illégal

Le Fournisseur s'engage à ne pas avoir recours au travail illégal tel que défini par les règles des pays dans lesquels il intervient.

Travail des enfants et des adolescents

Le Fournisseur s'engage à ne pas employer ou faire travailler des enfants de moins de 14 ans et n'employer des enfants âgés de moins de 18 ans que pour des tâches de production, fabrication et assemblage, dans des conditions qui ne compromettent pas leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale, et qui ne nuisent pas à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Discrimination

Dans les conditions prévues par la convention de l'OIT, et sous réserve de règles locales spécifiques, le Fournisseur s'engage à ne pas exercer de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Le Fournisseur respecte la législation locale en termes d'emploi des personnes handicapées.

Liberté d'association

Le Fournisseur assure aux travailleurs le droit de s'organiser librement en syndicats et de se faire représenter par des organisations de leurs choix afin de mener des négociations collectives.

Durée du travail

Le Fournisseur respecte la législation locale en matière de temps de travail.

Il veillera à accorder au cours de chaque période de sept jours un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

Niveau de rémunération

Le Fournisseur respecte la législation locale en matière de salaire minimum et s'engage à verser de façon régulière leurs salaires aux employés.

Protection de la santé et de la sécurité

Le Fournisseur s'efforce de maintenir un environnement sûr, protégeant la santé des travailleurs. Il veille à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé et à la sécurité de son personnel, de ses sous-traitants, des intervenants liés à l'opération, des populations avoisinantes, et des utilisateurs de ses produits.



Le Fournisseur se montre proactif sur les questions d'hygiène et de sécurité. Les risques liés à son activité doivent être identifiés et évalués. Le Fournisseur prend toute mesure utile pour limiter et, dans la mesure du possible, éliminer ces risques. »

- Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est également pour Altavia une condition indispensable du développement de ses activités en France comme à l'international.

Cette préoccupation est partagée par tous et partout.

L'exemple le plus probant en la matière est la vision partagée par l'ensemble des patrons et collaborateurs du Groupe sur les cadeaux et invitations :

« Les cadeaux et invitations font partie de la vie professionnelle. Ils sont légitimes pour autant que leur objectif se limite au maintien de bonnes relations commerciales et restent dans la limite du raisonnable. »

Chez Altavia Paris, les cadeaux de fin d'année, des clients ou collaborateurs sont systématiquement mis en commun. Aucun collaborateur n'en garde un à titre personnel. L'ensemble de ces cadeaux est rassemblé au sein d'une cagnotte et les cadeaux sont tirés au sort. Chaque collaborateur est donc susceptible de « gagner » l'un des ces cadeaux.

Une telle démarche est fédératrice et place le travail de chacun sur un pied d'égalité. C'est le travail de tous qui est ainsi récompensé.